เขียนโดย ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 19:56 น.

ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านทางสังคม: คลื่นอารยะ 7 ลูก ในหนังสืออสยามอารยะ แมนนิเฟสโต ที่ผมเขียนนั้น กล่าวได้ว่า ปัจจุบัน โลกกำลังอยู่ในคลื่นลูกที่ 3 ยุคข้อมูลข่าวสาร และกำลังเคลื่อนไปสู่คลื่นลูกที่ 4 ยุคสังคมแห่งความรู้ การเปลี่ยนแปลงแต่ละยุคเกิดจากการที่มนุษย์รู้จักใช้ความคิดปฏิวัติสังคม และประเทศใดที่สามารถขี่ยอดคลื่นการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ก่อนจะเป็น “ผู้ชนะ” คือ สามารถก้าวกระโดดสู่การเป็นประเทศชั้นแนวหน้าที่ทรงอิทธิพลของโลก ในมิติทางเศรษฐกิจ ผมมีแนวคิดมโนทัศน์ “เศรษฐกิจหลากสี” อันเป็นแนวคิดที่ระบุถึง เศรษฐกิจหลากหลายมิติที่เราควรให้ความสำคัญ เพื่อสร้างชาติให้เป็นผู้ชนะในโลกคลื่นลูกที่ 3 ถึง 6 โดยเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) หรือเศรษฐกิจ “สี” ใสเป็นมิติหนึ่งในแนวคิดดังกล่าว

เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเทคโนโลยีสำคัญของโลกในคลื่นลูกที่ 3 และ 4 ซึ่งแนวโน้มสำคัญของการปฏิวัติดิจิทัล เช่น การเคลื่อนย้ายถ่ายโอนมากและเร็วขึ้น เครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นสื่อกระแสหลักของโลก เส้นแบ่งระหว่างออนไลน์กับออฟไลน์จะไม่ชัดเจน ข้อมูลดิจิทัลจะไหลทะลักไปยังทุกพื้นที่ หุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์จะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

การที่จะประสบความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจสีใส องค์กรต้องเตรียมพร้อมปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง โดยลักษณะองค์กรที่จะประสบความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจสีใส (เศรษฐกิจดิจิทัล) มีดังต่อไปนี้

1. องค์กรแห่งเทคโนโลยี คือ เป็นองค์กรที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและปฏิบัติงาน มีการริเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตกับทุกสิ่งในสำนักงาน การสื่อสารแบบไร้สายบนเครือข่ายความเร็วสูง หรือการนำระบบ big data และคลาวด์คอมพิวติ้งมาใช้ รวมไปถึงการใช้ AI และ หุ่นยนต์ ปฏิบัติงานแทนมนุษย์ เป็นต้น 2. องค์กรจัดการข้อมูล องค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลต้องเผชิญกับสถานการณ์ข้อมูลท่วม เนื่องจาก การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ข้อมูลมาจากหลากหลายช่องทาง องค์กรจำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดการข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการข้อมูล รวมไปถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ สามารถวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ นำเสนอทางเลือก และระบุข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก สามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลอง เพื่อพยากรณ์หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ หรือสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์วิธีการจัดทำแบบจำลองต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น
3. องค์กรวิจัยและนวัตกรรม
ระบบขององค์กรต้องสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมในที่นี้ ควรเป็นไปตาม
“
โมเดลนวัตกรรม 3 I”
ที่ผมได้เสนอไว้เมื่อ 5 ปีที่แล้ว กล่าวคือ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

เขียนโดย ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 19:56 น.

1. นวัตกรรมความคิด (ideation innovation) อันเป็นได้ทั้งจุดเริ่มต้นนวัตกรรมและเป็นนวัตกรรมในตัวเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสามารถต่อยอดสู่นวัตกรรมสิ่งปฏิบัติ

2. นวัตกรรมสิ่งปฏิบัติ (implementation innovation) เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องหรือมองเห็นได้ เป็นรูปธรรม หรือ ถูกนำไปปฏิบัติ เช่น สิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์ สังคม การบริหารจัดการ การจัดระบบการอยู่ร่วมกัน โดยอาจอยู่ในรูปกระบวนการ วิธีการ มาตรการ ผลิตภัณฑ์ หรือผลงาน

3. นวัตกรรมผลกระทบ (impact innovation) หมายความว่า นวัตกรรมที่ดีต้องมีพลังสร้างผลกระทบที่ดีงามให้เกิดขึ้น ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร ระดับชุมชน ระดับสังคมประเทศชาติ

ตัวอย่างแนวทางส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำระดับสูงให้พนักงานกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ การประสานความร่วมมือ ระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูล การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา การประเมินผลงานด้านนวัตกรรมที่ได้ลงทุนไป การให้รางวัลจูงใจกับบุคลากร โดยเฉพาะการยกย่องให้เกียรติ รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้าอย่างใกล้ชิด เช่น สตาร์บัคจัดทริปไปยังภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก เพื่อศึกษาวัฒนธรรมการดื่มกาแฟของแต่ละเชื้อชาติ เป็นต้น

4. องค์กรเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องตามให้ทันการเปลี่ยนแปลง แนวทางการสร้างองค์กรเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การสร้างระบบจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีการรวบรวม สะสม จัดระบบ แบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงแหล่งความรู้ขององค์กร องค์กรควรมีการจัดการฝึกอบรมและจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้คนนำข้อผิดพลาดของตนเองมาแบ่งปัน หรือออกแบบให้สำนักงานเป็นแหล่งเรียนรู้ การประเมินผลบุคลากร จากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น 5. องค์กรพลวัตร คือ องค์กรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้เร็ว เนื่องจากเทคโนโลยีและภาวะการแข่งขันมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว วงจรชีวิตของสินค้าและบริการสั้นลง ลูกค้าต้องการการตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีความต้องการเฉพาะเจาะจง

ลักษณะองค์กรพลวัตร คือ

1. มีโครงสร้างแนวราบ (Horizontal structure) เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ จากการสั่งการและควบคุมเปลี่ยนเป็นใช้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (mutual trust based) เป็นหลัก เน้นการกระจายอำนาจ มีความยืดหยุ่นและความคล่องตัว

2. มีโครงสร้างเฉพาะกิจ (Adhocracy) ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้มารวมตัวกัน ทีมงานอาจมาส่วนต่างๆ ของโลกมาทำงานร่วมกัน เพื่อทำงานแบบภารกิจชั่วคราวหรือจัดทำโครงการให้สำเร็จ ไม่เน้นการทำงานแบบสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นหรือการทำงานแบบเป็นทางการ เป็นโครงสร้างไม่ถาวร ขึ้นอยู่กับอายุโครงการ

3. มีความยืดหยุ่นในบริบทกาละและเทศะ (Time and space flexibility) เนื่องด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อสถานที่ทำงาน บ้าน พื้นที่ทางสังคมและสมาร์ทโฟนของแต่ละบุคคล ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่น ทั้งด้านเวลาการทำงาน รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน จึงสามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานได้จากทุกที่โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Work force mobility)

6. องค์กรเครือข่าย เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรหลายแห่งในรูปแบบต่างๆ โดยเชื่อมโยงกิจกรรมหรืองานที่แต่ละองค์กรต้องการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินการ ค้นหาทรัพยากรใหม่ๆ จากทั่วโลก เกิดการคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

เขียนโดย ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 19:56 น.

และมุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมบนฐานสมรรถนะที่เป็นจุดแกร่งของแต่ละองค์กร ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวสูง มากกว่าการทำตามลำพัง

โลกและประเทศไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไปในสู่เศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลงไปด้วย การเตรียมความพร้อมจึงกำหนดความสำเร็จในการบริหารงาน ดังคำกล่าวของเบนจามิน แฟรงคลินที่ว่า “ความล้มเหลวที่จะเตรียมตัวในปัจจุบัน เท่ากับเราเตรียมตัวที่จะล้มเหลวในอนาคตที่จะมาถึง”

ผมหวังว่า ทุกท่านจะสามารถกลับไปเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองอยู่เพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ได้อย่างประสบความสำเร็จ

ที่มา: กรุงเทพธุรกิจ
คอลัมน์ : ดร.แดน มองต่างแดน
ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
นักวิชาการอาวุโส มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
ประธานสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (IFD)
kriengsak@kriengsak.com , http://www.kriengsak.com

Catagories: เศรษฐกิจ Monday, 18 December, 2017 -

เขียนโดย ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอาทิตย์ที่ 14 มกราคม 2018 เวลา 19:56 น.